

Литвин Р.И.
*Луганский государственный университет
имени Владимира Даля, Луганск*

ПРОБЛЕМЫ ВЫДЕЛЕНИЯ ЭЛЕМЕНТОВ КУЛЬТУРЫ ТРУДА

Аннотация: Проблема изучения культуры труда работников носит актуальный характер в современном капиталистическом мире. Формирование показателей и критериев культуры труда приведёт к стандартизации критерия и к установлению границ понимания. Культура труда современного работника потерпела, очевидно, значительных изменений со времён переходной экономики, поэтому важно обозначить круг проблем, с которыми можно столкнуться при изучении данного вопроса.

Ключевые слова: культура, культура труда, показатели, проблематика.

Litvin R.I.
*Luhansk State University named after Vladimir Dahl,
Lugansk*

PROBLEMS OF ISOLATION OF ELEMENTS OF LABOR CULTURE

Abstract: The problem of studying the work of cultural workers is urgent nature of the modern capitalist world. The formation of indicators and criteria for work culture will lead to the standardization of the criterion and to the establishment of boundaries of understanding. The work culture of the modern worker has obviously undergone significant changes since the time of the transitional economy, so it is important to outline the range of problems that can be encountered while studying this issue.

Keywords: culture, work culture, indicators, problems.

Культура труда на производстве проявляется через совокупность разнообразных элементов, сложившихся общественных отношений, нормами нравственности и морали, технической базы производства и формами организации труда.

Сама практика изучения культуры труда свидетельствует о важной роли общественных отношений. Чем выше уровень развития общественных отношений, тем выше культура труда в целом на производстве.

К основным элементам гуманистической культуры труда работников на производстве можно отнести: высокий уровень организации труда, ритмичность трудового процесса, соблюдение технологической дисциплины, социальная

активность, проявление работниками в процессе труда общеобразовательный компетентности, проявление в трудовой деятельности достигнутого личностью уровня общекультурного, нравственного развития.

Разнообразие элементов культуры труда на производстве в известной степени определяется необходимостью следовать в процессе труда многим нормам: организационным, техническим, экономическим, морально, юридическим, этическим. Организационные - регламентируют организацию трудового процесса, последовательность, периодичность и ритмичность выполнении различных рабочих процессов и операций, порядок взаимодействия рабочих смежных направлений, правила внутреннего трудового распорядка и др. Технические - устанавливают пропорции между живым и машинным трудом, определяют требования технологической дисциплины, требования к качеству продукции и др. Экономические же элементы устанавливает значение экономических показателей, которые должны быть достигнуты в процессе трудовой деятельности. Моральные - регулирует поведение человека в области нравственности и морали. Юридические нормы отражены в государственных законодательных и нормативных актах, а также в организационно нормативных актах в пределах отрасли, норм и правил, внутренних постановлений по предприятию. Эстетические требования и нормы распространяются на рабочие места работников, используемые ими в процессе труда различные необходимые для работы машины, внешний вид работника, в ряде случаев это имеет принципиальное значение, другие моменты работы связанные с эстетическим восприятием человека.

Выделение элементов культуры труда может дать возможность определить уровень культуры труда, как отдельных работников, так и предприятия в целом.

Однако на практике определить и оценить уровень культуры труда таким способом весьма затруднительно. Это обусловлена следующими обстоятельствами:

- еще не выработаны показатели для определения и оценки уровня каждого из основных элементов культуры труда;
- имеются существенные трудности количественного выражения показателей ряда основных элементов культуры труда;
- недостаточно разработаны количественные методы измерения показателей уровня отдельных элементов культуры труда;
- применяемые оценочные показатели отдельных элементов культуры труда и методы их расчёта в своем большинстве не дают достоверные характеристики уровня того или иного элемента культуры труда, которая бы позволила объективно судить о качественных и количественных изменениях в его развитии, о его влиянии на уровень культуры труда в целом, на повышение его эффективности;
- как следствие, отсутствует система показателей, позволяющие, с одной стороны, определить и количественно и качественно оценить уровень всех основных элементов культуры труда как в статике, так и в динамике. С другой - опре-

делить и оценить их уровень и его изменения в системе иерархии управления предприятием: применительно к отдельному работнику, рабочему месту, коллективу, команде, отдельному участку, цеху, или предприятия в целом. С третьей - определить на этой основе обобщающие показатели, характеризуют по совокупности её основных элементов.

Как видно, в решении проблемы дальнейшего развития культуры труда и повышения уровня весьма насущной задачей является разработка системы показателей, основных методических положений и конкретных методов определения, анализа и оценки уровня культуры труда на производстве по основным её элементам. При этом первоочередное решение требует выбор и обоснование системы показателей, отвечающие этим требованиям. совершенно очевидным, очевидно что должна к концу конструировать, сконструирована таким образом чтобы в ней были четко выделены три группы:

- частные, позволяющие определить, анализировать и оценивать уровень каждого из основных элементов культуры труда как отдельных работников, так и трудовых коллективов;
- синтетические, предназначены для обобщающей оценки уровня культуры труда, основывающиеся на частных показателях;
- итоговые, дающая возможность оперативно в общем плане оценить уровень культуры труда да в целом отдельных работников и трудовых коллективов по конечным результатам работы за определенный отчетный период (месяц, квартал, год). Этой группе могут быть отнесены, в частности, показатели эффективности труда, качество продукции, использование во времени и по мощности закреплённого за работниками или трудовым коллективом действующего оборудования, выполнение плана производства продукции и др.

Однако отсюда вовсе не следует, что, пока к эта задача в полном объеме не решена, нельзя определить и оценивать уровень культуры труда, Да выявлять на этой основе недостатки, неиспользование резервов в работе по его повышению, осуществлять планомерную целенаправленную работу по развитию, улучшению культуры труда на производстве. уже существуют реальная возможность в практической деятельности для определения и оценки уровня культуры труда на предприятиях по итоговым показателем, показателям и час показателем отдельных элементов культуры труда, по качественным характеристикам и т. д. В ходе такой работы объективно будут возникать новое решение, вырабатываться новые показатели, рождаться, апробироваться и совершенствоваться новые методы оценки, что в конечном итоге позволит благодаря совместным усилиям научных и практических работников создать стройную систему показателей и развитию методологические основы анализа и оценки уровня культуры труда на производстве, успешно решить очерченной выше актуальную задачу.

Развитие культуры труда в трудовых коллективах означает прежде всего развитием, совершенствование всех её элементов. И овладения культурой труда происходит через усвоение основных ее элементов, овладение навыками, умениями их повседневного применения в жизнедеятельности человека, к прежде всего в процессе его трудовой деятельности.

Овладение высокой культурой труда означает, тут-то все и её основные элементы стали неотъемлемым свойством личности работника, прочно вошли в привычку, в правила его поведения в процессе трудовой деятельности. несовершенство того или иного элемента культуры труда, Да отсутствие навыков, умений, привычек его практического использования, применение как отдельными работниками, так и трудовыми коллективами нельзя компенсировать энергичностью, желанием, высокой мотивацией или каким бы то ни было лучшим человеческим качеством вообще. Учет элементов культуры труда на производственной деятельности позволяет создать благоприятные условия для дальнейшего развития каждого работника, предприятия в целом, повышение уровня организации труда, обеспечить слаженность в работе, высокий уровень дисциплины, улучшение качества работы, продукции или услуг, использование рабочей силы, уменьшить затраты на производство единицы продукции, повысить эффективность труда и др.

На каждом этапе исторического и социально-экономического развития общества, в конкретных условиях деятельности людей может возрасть роль и значимость тех или иных элементов культуры труда в повышении эффективности труда и производства, в решении задач экономического и социального развития. Поэтому, решая проблемы развития культуры труда и повышение её уровня на производстве, необходимо систематически проводить детальный, комплексный анализ с тем, чтобы своевременно выявлять отмеченные тенденции и на этой основе определить конкретные пути, меры и методы совершенствование и повышение культуры труда.

Библиографический список

1. Гастев А.К., Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда. Маркс и Форд / Алексей Капитонович Гастев. - Москва: СИНТЕГ, 1978. - 108 с.